

CONTRACT

COLECTIV DE MUNCA

LA NIVEL DE RAMURA

TURISM

PE ANII 2009-2010

CAPITOLUL I DISPOZITII GENERALE

Partile contractante:

FEDERATIA PATRONATELOR DIN TURISMUL ROMANESC ,
federatie de reprezentare nationala in baza sentintei civile nr.11 pronuntata de
Tribunalul Bucuresti – Sectia a –III-a Civila in dos.nr.19154/3/2006. F.P.T.R. este
reprezentata de echipa de negociere numita in baza deciziei nr.146/30.07.2009,

si

**FEDERATIA SINDICATELOR DIN TURISM in baza imputernicirii
nr.199/31.07.2009 a C.N.S.L.R. - FRATIA** , reprezentata de echipa de negociere
numita in baza deciziei nr.39/05.08.2009.

ART. 1

(1) Partile contractante recunosc si accepta pe deplin ca sunt egale si libere în negocierea Contractului Colectiv de Munca la nivel de ramura în turism, si se obliga sa respecte în totalitate prevederile acestuia.

(2) Acesta are la baza noul Cod al Muncii – Legea nr.53/2003 cu modificarile ulterioare, Legea Sindicatelor si Contractul Colectiv de Munca la nivel national pe anul 2007-2010, precum si celelalte prevederi legale in domeniu.

(3) Patronatul recunoaste libera exercitare a dreptului sindical, conform conventiilor internationale, pe care Romania le-a ratificat, si legilor nationale, precum si libertatea de opinie a fiecarui salariat.

(4) Este necesar ca managementul de la cel mai inalt nivel al entitatilor juridice din turism sa isi exprime angajamentul atat fata de clienti cat si de angajati, in vederea oferirii de servicii turistice de calitate, intr-un context in care impactul asupra mediului este strict controlat, eficientizand consumul de resurse, identificand si controland limitele critice pentru a nu afecta sanatatea si siguranta consumatorului, elaborandu-se planuri de masuri de combatere a efectelor potentiale negative, atent monitorizate.

Intr-o Europa unita, fara granite, in care oamenii au posibilitatea de a alege dintr-o gama mult mai larga a serviciilor oferite, pentru a dovedi performanta serviciilor turistice din Romania, comparabile si competitive pe o piata internationala deschisa, raportate la traditia calitatii serviciilor europene, se recomanda implementarea, certificarea si mentinerea sistemelor de management integrat, avand ca referinta cele 4 standarde internationale : ISO 9001 (calitate), ISO 14001 (mediu), ISO 22000 (siguranta alimentului), OHSAS 18001 (sanatate si securitate ocupationala).

ART. 2

(1) Prevederile prezentului contract colectiv de munca se aplica societăților comerciale și altor unități de profil din domeniul turismului, care sunt clasificate conform legii, indiferent de forma de organizare și de natura capitalului.

(2) Pe baza prevederilor prezentului contract colectiv de munca se vor încheia contracte colective de munca la nivel de societăți comerciale potrivit Legii nr.130/1996, republicată și art.236, 240 și 241 din Codul Muncii.

(3) În ceea ce privește condițiile specifice de munca determinate conform legii, drepturile și obligațiile părților se vor stabili prin Contractul Colectiv de Munca la nivel de entități juridice clasificate din turism - unități de cazare și alimentație publică, agenții de turism, de agrement și transport, de învățământ turistic, precum și alte unități prestatoare de servicii turistice, pe care părțile semnatare le reprezintă conform legii.

(4) În cazul în care, din diferite motive, părțile au încheiat contracte colective de munca la un nivel inferior înaintea contractelor la nivel superior, cele de la nivelurile inferioare se vor adapta contractelor colective de la nivel superior, acolo unde prevederile minimale ale acestora nu au fost atinse.

ART. 3

(1) Contractele Colective de Munca la nivel de entități juridice nu vor prevedea dispoziții sub limitele stabilite de prezentul Contract Colectiv de Munca la nivel de ramură.

(2) În contractele colective de munca încheiate la nivel de entități juridice din turism, bazate pe negocieri colective de către sindicate în numele salariaților, părțile contractante pot conveni, printr-o clauză expresă, plata unei contribuții lunare de către salariați, alții decât membrii de sindicat, pentru desfasurarea negocierilor colective, dar care să nu fie mai mică de 0,3% din salariu și care să nu depășească valoarea contribuției sindicale.

ART. 4

Părțile convin că ori de câte ori intervin reglementări legale obligatorii mai favorabile în privința drepturilor și avantajelor salariaților din turism, acestea devin obligatorii, urmând a face parte de drept din prezentul contract.

ART. 5

(1) Prezentul contract colectiv de munca este valabil până la data de 31.12.2010.

(2) Dacă nici una dintre părți nu denunță contractul cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni.

ART. 6

(1) Orice cerere de modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri.

(2) Cererea de modificare se aduce la cunostință, în scris, celeilalte părți cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(3) Cererile de modificare înaintate de F.P.T.R. vor fi depuse de către reprezentantul acesteia la Federația Sindicatelor din Turism, și respectiv ale F.S.T. la Federația Patronatelor din Turismul Românesc.

(4) Părțile convin că în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac

modificari, cat si in cazul denuntarii contractului, sa nu efectueze concedieri din motive neimputabile salariatilor si sa nu declanseze greve.

(5) Modificarile aduse contractului colectiv de munca se comunica, in scris, organului la care se pastreaza si devin aplicabile de la data inregistrarii sau de la o alta data ulterioara, potrivit conventiei partilor.

ART. 7

(1) Suspendarea si incetarea contractului are loc potrivit legii.

Contractul colectiv de munca se suspenda :

- # prin acordul partilor ;
- # in caz de forta majora ;

Contractul colectiv de munca inceteaza:

- # la indeplinirea termenului;
- # la data dizolvării sau lichidării unei parti;
- # prin acordul partilor;

ART. 8

(1) Drepturile salariatilor prevazute in prezentul Contract Colectiv de Munca nu pot sa reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite anterior.

(2) Partile se obliga ca, in perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de munca, sa nu promoveze si sa nu sustina proiecte de acte normative a caror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de munca, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost incheiate.

(3) Partile convin sa faca interventiile necesare pentru respectarea prevederilor legale, in vederea consultarii organizatiilor sindicale si patronale semnatare, in toate cazurile in care se initiaza acte normative ce privesc relatiile de munca.

CAPITOLUL II TIMPUL DE MUNCA SI TIMPUL DE ODIHNA

ART. 9

(1) Durata normala a timpului de munca este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe saptamana.

(2) Durata maxima legala a timpului de munca nu poate depasi 48 de ore pe saptamana, inclusiv orele suplimentare, calculate ca medie anuala.

(3) Munca prestata in afara duratei normale a timpului de munca saptamanal, prevazuta la aliniatul 1, este considerate munca suplimentara.

(4) Prin negocieri la nivel de unitate, pentru a pune de accord programul cu cerintele productiei, se poate stabili un program saptamanal de 36 pana la 44 de ore, cu conditia ca media lunara sa fie de 40 de ore pe saptamana, iar programul stabilit sa fie anuntat cu o saptamana inainte.

(5) In cazul tinerilor in varsta de pana la 18 ani, durata timpului de munca este de 6 ore pe zi si de 30 de ore pe saptamana.

(6) In activitatea de turism, se poate opta si pentru o repartizare inegala a timpului de munca, cu respectarea duratei normale a timpului de munca de 40 de ore

pe saptamana.

(7) In cazurile in care durata normala a timpului de munca se stabileste printru prevederilor aliniatului 6, durata timpului de munca zilnic nu poate depasi 10 ore.

(8) La locurile de munca unde, datorita specificului activitatii, nu exista posibilitatea incadrarii in durata normala a timpului zilnic de lucru, pot fi stabilite forme specifice de organizare a timpului de lucru, dupa caz, in tura, tura continua, turnus, program fractionat; locurile de munca la care se aplica aceste forme specifice de organizare, precum si modalitatile concrete de organizare si evidenta a muncii prestate se stabilesc prin contractul colectiv de munca la nivel de grupuri de unitati sau unitati.

(9) Cand munca se efectueaza in schimburi, durata timpului de munca va putea fi prelungita la peste 8 ore pe zi si peste 48 de ore pe saptamana, cu conditia ca media orelor de munca, calculate pe o perioada maxima de 3 saptamani sa nu depaseasca 8 ore pe zi sau 48 de ore pe saptamana.

ART. 10

(1) Pentru unele activitati, locuri de munca si categorii de personal, prevazute in contractele colective de munca de la unitati, pot fi stabilite programe de lucru partiale, corespunzatoare unor fractiuni de norma, cu o durata a timpului de munca de 6, de 4 sau de 2 ore pe zi. Drepturile salariale se acorda proportional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

(2) La cerere, salariatii cu program partial de lucru vor fi incadrati in program normal, daca exista posturi vacante si daca intrunesc conditiile ocuparii acestor posturi.

ART. 11

(1) Salariatii care isi desfasoara activitatea in locuri de munca cu conditii deosebite beneficiaza de reducerea duratei normale a timpului de munca sub 8 ore pe zi, in conditiile prevazute de lege, si nu pot fi solicitati sa efectueze ore suplimentare, cu exceptia cazurilor justificate de prevederi exprese ale regulamentelor specifice activitatii respective sau a unor situatii aparute fortuit.

(2) Durata reducerii timpului normal de munca si categoriile de personal care beneficiaza de acest program se stabilesc prin contractul colectiv de munca la nivel de grupuri de unitati si unitati.

ART. 12

(1) Inceputul si sfarsitul programului de lucru se stabilesc prin Regulamentul intern, intocmit de administratia angajatorului cu consultarea sindicatului.

(2) In toate cazurile in care se dovedeste ca este posibil, cei care angajeaza si sindicatele vor purta negocieri pentru a fixa orare flexibile de lucru si modalitati de aplicare a acestora.

(3) Stabilirea orarelor flexibile de lucru nu afecteaza drepturile prevazute de contractul colectiv de munca.

ART. 13

(1) Orele prestate, la solicitarea patronului, peste programul normal de lucru stabilit in unitate sunt ore suplimentare.

Salariatii au obligatia sa remedieze, in afara orelor de program, eventualele deficiente aparute ca urmare a muncii defectuase efectuate in timpul programului de lucru.

(2) Salariatii pot fi chemati sa presteze ore ore suplimentare numai cu consimtamantul lor.

(3) Pentru prevenirea sau inlaturarea efectelor unor calamitati naturale, ale unor accidente ori ale altor cazuri de forta majora, salariatii au obligatia de a presta munca suplimentara ceruta de cel care angajeaza.

ART. 14

(1) Munca suplimentara se compenseaza prin ore libere platite in urmatoarele 30 de zile, dupa efectuarea acesteia.

(2) In aceste conditii salariatul beneficiaza de salariul corespunzator pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

(3) In cazul in care compensarea prin ore libere platite nu este posibila in termenul de 30 de zile in luna urmatoare, munca suplimentara va fi platita salariatului prin adaugarea unui spor la salariu corespunzator duratei acesteia si nu poate fi mai mic de 75% din salariul de baza..

(4) Tinerii in varsta de pana la 18 ani, nu pot presta munca suplimentara.

ART. 15

(1) Munca prestata in intervalul dintre orele 22 si 6, cu posibilitatea abaterii cu o ora in plus sau in minus fata de aceste limite, este lucru in timpul noptii.

(2) Pentru persoanele al caror program de lucru se desfasoara pe timpul noptii, durata timpului de munca este mai mica cu o ora decat durata timpului de munca prestata in timpul zilei, fara diminuarea salariului de baza si a vechimii in munca.

(3) Prevederile alineatului 2 nu se aplica salariatilor care lucreaza in locuri de munca cu conditii deosebite, unde durata timpului de munca este mai mica de 8 ore.

(4) Angajatorul care, in mod frecvent, utilizeaza munca de noapte este obligat sa informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de munca.

(5) Salariatii care urmeaza sa desfasoare cel putin 3 ore de munca de noapte sunt supusi unui examen medical gratuit inainte de inceperea activitatii si dupa aceea, periodic.

(6) Conditiiile de efectuare a examenului medical si periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordinul comun al ministrului muncii, familiei si protectiei sociale si al ministrului sanatatii.

(7) Salariatii care desfasoara munca de noapte si au probleme de sanatate recunoscute ca avand legatura cu aceasta vor fi trecuti la o munca de zi pentru care sunt apti.

(8) Tinerii care nu au implinit 18 ani nu pot presta munca de noapte.

(9) Femeile gravide, lauzele si cele care alapteaza nu pot fi obligate sa presteze munca de noapte.

ART. 16

(1) Salariatii care renunta la concediul legal pentru ingrijirea copilului in varsta de pana la doi ani beneficiaza de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fara sa le fie afectate salariul de baza si vechimea in munca. La cererea lor se poate acorda program decalat, cu alte ore de incepere a programului de lucru, daca activitatea unitatii o permite.

(2) Femeile care au in ingrijire copii de pana la 6 ani pot lucra cu 1/2 norma, daca nu beneficiaza de cresa sau camin, fara a le fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat. Timpul in care au fost incadrate in aceste conditii se considera, la

calculul vechimii in munca, timp lucrat cu norma intreaga.

(3) La cererea intemeiata a salariatelor gravide, angajatorul va permite efectuarea de controale medicale in timpul programului de lucru, conform recomandarilor medicului care urmareste evolutia sarcinii, fara a le fi afectate drepturile salariale.

(4) Salariata in cauza este obligata sa prezinte adeverinta medicala privind efectuarea controalelor pentru care s-a in voit.

(5) Procedura de aplicare a prevederilor alineatelor precedente se stabileste prin contractele colective de munca la nivel de unitate.

ART. 17

In durata normala a timpului de munca nu intra timpii consumati cu echiparea – dezechiparea la inceputul si la sfarsitul programului si nici pauza de masa de peste 15 minute.

CAPITOLUL III CONDITIILE DE MUNCA, SECURITATEA SI SANATATEA IN MUNCA

ART. 18

(1) Partile se obliga sa depuna toate eforturile pentru aplicarea riguroasa a sistemului institutionalizat prin legislatia in vigoare, in vederea ameliorarii permanente a conditiilor de munca.

(2) In scopul realizarii obiectivului prevazut la alineatul precedent, partile contractante vor asigura includerea in contractele colective a masurilor prevazute de Legea nr. 319/2006 si Normele metodologice de aplicare aprobate prin HG nr. 1425/2006.

(3) La stabilirea masurilor vizand conditiile de munca, partile implicate vor tine seama de urmatoarele:

a) masurile incluse in contractul colectiv de munca sa fie de natura sa realizeze cel putin realizarea conditiilor de munca la nivelul parametrilor minimali prevazuti de lege; daca acest lucru nu este posibil la un moment dat, se vor stabili programme pe termen scurt sau mediu pentru realizare, pana la asigurarea parametrilor minimali, salariatii beneficiind de compensari banesti sau de alta natura;

b) masurile privind ameliorarea conditiilor de munca vor fi stabilite impreuna cu reprezentantii sindicali, incheindu-se anexe speciale la contractele colective de munca.

ART. 19

(1) Organizarea activitatii prin stabilirea unei structuri organizatorice rationale, repartizarea tuturor salariatilor pe locuri de munca cu precizarea atributiilor si raspunderilor lor, precum si exercitarea controlului asupra modului de indeplinire a obligatiilor de serviciu de catre salariati sunt de competenta exclusiva a celor care angajeaza.

(2) Normele de munca se elaboreaza de catre patroni cu acordul organizatiilor sindicale.

(3) Normele de munca aprobate de conducatorul unitatii constituie anexa la contractul colectiv de munca si se fac cunoscute salariatilor cu cel putin 5 zile inainte de aplicare.

ART. 20

(1) Activitatea de normare a muncii se refera la toate categoriile de salariati, potrivit specificului activitatii fiecareia, si se bazeaza pe tehnicile normarii muncii; aceasta se desfasoara ca un proces continuu, in permanenta concordanta cu schimbarile ce au loc in organizarea si nivelul de dotare tehnica a muncii.

(2) In toate situatiile in care normele de munca nu asigura un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesiva sau, dupa caz, nu corespund conditiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate ceruta atat de patron, cat si de sindicate. In caz de divergenta in ceea ce priveste calitatea normelor de munca se va recurge la o expertiza tehnica ce va fi stabilita de comun acord. Concluziile expertizei tehnice sunt obligatorii pentru ambele parti.

(3) Reexaminarea normelor de munca nu va putea conduce la diminuarea salariului de baza negociat.

(4) Cheltuielile ocazionate de solutionarea divergentelor cu privire la modificarea normelor de munca vor fi suportate de patroni pentru prima solicitare a sindicatelor.

ART. 21

Patronul are obligatia sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normelor de munca, iar salariatii trebuie sa realizeze norma de munca sau, dupa caz, sarcinile ce decurg din functia sau postul detinut.

ART. 22

Locurile de munca se clasifica in locuri de munca normale, locuri de munca cu conditii deosebite si locuri de munca cu conditii speciale, stabilite conform reglementarilor legale.

ART. 23

(1) Pentru prestarea in locurile de munca cu conditii grele, periculoase, nocive, penibile sau alte asemenea, salariatii au dreptul, dupa caz, la sporuri la salariul de baza, durata redusa a timpului de lucru, alimentatie de intarire a rezistentei organismului, echipament de protectie gratuit, materiale igienico-sanitare, concedii suplimentare, prevazute de contractele colective de munca la nivel de unitati; duratele de reducere a varstei pentru pensionare sunt cele prevazute de lege.

(2) Salariatii incadrati in categoriile prevazute la alineatul 1 vor fi supusi obligatoriu unui examen medical efectuat de medicul de medicina muncii, in conditiile si la termenele ce se vor stabili prin contractul colectiv de munca la nivel de unitate. Cheltuielile ocazionate de examenul medical vor fi suportate de unitate.

(3) In cazul in care una sau mai multe din conditiile deosebite se regasesc pentru toti salariatii unei unitati, institutii sau ai unui loc de munca se vor stabili pentru acestia prin negociere salarii de baza al caror quantum nu va fi mai mic decat suma salariului de baza si a sporurilor negociate.

(4) La locurile de munca cu conditii specifice, unde numai o parte dintre salariatii lucreaza in astfel de conditii, acestia vor beneficia de sporuri.

ART. 24

(1) In cazul in care conditiile de munca se normalizeaza, salariatii vor beneficia

pentru refacerea capacitatii de munca inca doua luni, daca au beneficiat anterior de acestea, de spor pentru nocivitate si alimentatie de protectie a organismului.

(2) De drepturile prevazute la alineatul 1 beneficiaza si salariatii care au lucrat cel putin 6 luni in conditiile alineatului 1 si isi schimba locul de munca din motive ce nu le sunt imputabile, daca drepturile de aceeasi natura la noul loc de munca sunt mai mici.

ART. 25

In toate cazurile in care conditiile de munca s-au inrautatit, determinand reclassificarea locurilor de munca, salariatii vor beneficia de drepturile aferente noii clasificari incepand cu data schimbarii conditiilor de munca, indiferent de momentul efectuarii reclassificarii de catre organele competente.

ART. 26

(1) Partile sunt de acord ca nici o masura de securitate si sanatate in munca nu este eficienta daca nu este cunoscuta, insusita si aplicata in mod constient de salariatii..

(2) Patronul va asigura, pe cheltuiuala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea si perfectionarea profesionala a salariatilor cu privire la reglementarile in domeniul securitatii si sanatatii in munca . Prin contractele colective de munca la nivel de unitati se vor prevedea masuri specifice, periodicitatea, metodologia, obligatiile si raspunderile, precum si controalele proprii, in conformitate cu reglementarile elaborate de Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale si cu procedurile proprii. Timpul aferent acestor activitati, inclusiv orele de instructaj, se include in timpul de munca si este salarizat.

(3) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de munca sau a felului muncii, acesta va fi instruit si testat efectiv cu privire la riscurile pe care le presupune noul sau loc de munca si la legislatia de securitate si sanatate in munca, pe care este obligat in procesul muncii sa le cunoasca si sa le respecte.

(4) In cazurile in care, in procesul muncii, intervin schimbari ce impun aplicarea unor reglementari noi in domeniul securitatii si sanatatii in munca, salariatii vor fi instruiti in conditiile impuse de alineatul precedent.

ART. 27

(1) Contravaloarea echipamentului de protectie se suporta integral de catre patron, potrivit Legii 319/2006.

(2) In toate cazurile in care, in afara echipamentului de protectie prevazut de lege, patronul cere o anumita vestimentatie speciala, ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suporta integral de catre patron.

ART. 28

Prin contractele colective la nivel de unitate se vor stabili parametrii de microclimat care vor fi urmariti la fiecare loc de munca, in vederea luarii masurilor de securitate si sanatate in munca specifice, precum si programele de control al realizarii masurilor stabilite.

ART. 29

(1) In vederea mentinerii si imbunatatirii conditiilor de desfasurare a activitatii, patronul va lua urmatoarele masuri de amenajare ergonomica a locului de munca:

- a) asigurarea conditiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibratii, temperatura, aerisire, umiditate);

- b) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de munca (vestiare, bai, grupuri sanitare, sali de repaus);
- c) diminuarea pana la eliminarea totala a emisiilor poluante.

(2) Masurile concrete, in sensul prevederilor aliniatului 1, se stabilesc in contractele de munca din unitati.

(3) Salariatii sunt obligati sa pastreze in bune conditii amenajarile efectuate de catre patron, sa nu le deterioreze si sa nu le descompleteze ori sa sustraga componente ale acestora.

ART. 30

(1) Patronul va organiza la angajare si, ulterior, examinarea medicala a angajatilor, conform legislatiei in vigoare, in scopul de a constata daca sunt apti pentru desfasurarea activitatii in posturile pe care ar urma sa le ocupe sau pe care la ocupa, precum si pentru prevenirea imbolnavirilor profesionale. Cheltuielile ocazionate de examinarea medicala se vor suporta de angajator.

(2) In cazul in care dispozitii legale speciale sau ale contractului colectiv de munca prevad examinari medicale la termene mai scurte, determinate de conditiile deosebite de la locurile de munca se vor aplica aceste prevederi.

(3) Salariatii sunt obligati sa se supuna examenelor medicale in conditiile organizarii potrivit prevederilor aliniatului 1. Refuzul salariatului de a se supune examenelor medicale constituie abatere disciplinara.

(4) Examinarea medicala a salariatilor la angajare si, ulterior conform legislatiei in vigoare, se face de catre unitatile sanitare de specialitate acreditate de Ministerul Sanatatii.

ART. 31

La cererea uneia dintre parti, medicii de medicina muncii si inspectorii de munca vor fi consultati la modificarea duratei de lucru si la acordarea de concedii suplimentare.

ART. 32

(1) In vederea imbunatatirii conditiilor de munca, in fiecare unitate cu cel putin 50 de salariatii se va constitui un comitet de securitate si sanatate in munca, avand atributiile stabilite prin Regulamentul sau functionare intocmit in baza Regulamentului – cadru aprobat prin ordin al ministrului muncii, solidaritatii sociale si familiei.

(2) Comitetul de securitate si sanatate in munca va fi constituit conform grilei prevazute in articolul 57-67 din Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii securitatii si sanatatii in munca nr. 319/2006. In unitatile in care numarul angajatilor este mai mare de 50, iar femeile reprezinta cel putin 20 % din personal, acest comitet va avea in componenta cel putin o femeie.

(3) Timpul de munca afectat activitatii in comitetele de securitate si sanatate in munca se considera timp de munca efectiv prestat si va fi prevazut in contractul colectiv de munca la nivel de unitate.

(4) Activitatea comitetelor de securitate si sanatate in munca se va desfasura in baza regulamentelor proprii.

ART. 33

(1) Partile vor asigura un regim de protectie speciala a muncii femeilor si a tinerilor in varsta de pana la 18 ani, cel putin la nivelul drepturilor specifice

reglementate de legislatie muncii si prevederile prezentului contract.

(2) Salariatele gravide, incepand cu luna a V – a de sarcina, precum si cele care alapteaza nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise in deplasare si nu vor putea fi detasate decat cu acordul lor.

(3) La solicitarea Comitetului de securitate si sanatate in munca, angajatorul are obligatia sa evalueze riscurile pe care le presupune locul de munca al salariatei care anunta ca este insarcinata, precum si al salariatei care alapteaza si sa le informeze cu privire la acestea.

(4) Alte drepturi specifice sau alte cuantumuri ale drepturilor reglementate de legislatia muncii pot fi stabilite prin contractele colective de munca de la celelalte niveluri.

ART. 34

Patronul nu va refuza angajarea sau, dupa caz, mentinerea in munca a persoanelor cu handicap, in cazurile in care acestea sunt apte pentru indeplinirea obligatiilor de serviciu aferente posturilor existente.

ART. 35

In cazul recomandarilor medicale, patronul va asigura trecerea salariatilor in alte locuri de munca si, dupa caz, recalificarea acestora, in functie de posibilitatile fiecarei unitati, care vor fi stabilite impreuna cu sindicatetele.

CAPITOLUL IV SALARIZAREA SI ALTE DREPTURI BANESTI

ART. 36

(1) Pentru munca prestata in conditiile prevazute in contractul individual de munca, fiecare salariat are dreptul la un salariu in bani convenit la incheierea contractului de munca.

(2) Salariul cuprinde salariul de baza, indemnizatiile, sporurile, precum si alte adaosuri.

ART. 37

(1) Formele de organizare a muncii si de salarizare ce se pot aplica in cadrul unitatilor de turism sunt urmatoarele:

- a) in acord;
- b) in regie sau dupa timp;
- c) pe baza de tarife sau cote procentuale din veniturile realizate;
- d) alte forme specifice fiecarei unitati.

(2) Organizarea muncii si salarizarea in acord pot avea una dintre urmatoarele forme:

- a) acord direct;
- b) acord progresiv;
- c) acord indirect.

(3) Formele de organizare a muncii si de salarizare ce urmeza sa se aplice fiecarei activitati se stabilesc prin contractul colectiv de munca la nivel de entitate juridica.

ART. 38

(1) Se stabilesc urmatorii coeficienti minimi de ierarhizare pentru salariile minime negociate, pe urmatoarele categorii de salariatii:

- a) muncitori: - necalificati = 1;
 - calificati = 1,4;
- b) personal administrativ pentru care conditia de pregatire la angajare este:
 - liceala = 1,3;
 - postliceala = 1,45;
- c) personal de specialitate pentru care conditia de pregatire la angajare este:
 - scoala de maistri = 1,7;
 - studii superioare de scurta durata = 1,9;

d) personal încadrat în functii pentru care conditia de pregatire este cea de studii superioare = 2,1 ;

(2) Coeficientii de salarizare de la aliniatul 1 se aplica la salariul minim negociat pe unitate.

(3) Salariul minim in entitatile juridice din turism va fi cu cel putin 10% mai mare decat salariul minim pe economie pentru contractele individuale de munca incheiate pana la data semnarii prezentului contract.

(4) Pentru noile contracte individuale de munca vor fi aplicati coeficientii minimi prevazuti in Contractul Colectiv de Munca la nivel national 2007-2010, cu exceptia urmatoarelor categorii de salariatii:

- # muncitori calificati = 1,4;
- # pers.cu studii superioare = 2,1;

ART. 39. Sporurile minime ce se acorda în conditiile prezentului contract colectiv de munca sunt:

- a) pentru conditii deosebite de munca, grele, periculoase sau penibile, 10% din salariul de baza;
- b) pentru conditii nocive de munca, 10% din salariul minim negociat la nivel de unitate;
- c) pentru orele suplimentare si pentru orele lucrate in zilele libere si in zilele de sarbatori legale, ce nu au fost compensate corespunzator cu ore libere platite, se acorda un spor de 100% din salariul de baza;
- d) spor de vechime în munca: # pâna la 3 ani - 0%;
 # între 3 si 5 ani - 5%;
 # între 5 si 10 ani - 10%;
 # între 10 si 15 ani - 15%;
 # între 15 si 20 ani - 20%;
 # peste 20 ani - 25%.

si poate fi inclus in salariu.

e) salariatii care efectueaza cel putin 3 ore de munca de noapte beneficiaza fie de programul de lucru redus cu o ora fata de durata normala a zilei de munca, fara ca aceasta sa duca la scaderea salariului de baza, fie de un spor la salariu de minim 25% din salariul de baza pentru fiecare ora de munca de noapte prestata (Art. 123 Codul Muncii) ;

f) pentru exercitarea si a unei alte functii se poate acorda un spor de pana la 50% din salariul de baza al functiei inlocuite; cazurile in care se aplica aceasta prevedere si cuantumul se vor stabili prin negocieri la contractele colective de munca la nivel de unitati.

(2) Prin contractul colectiv de munca la nivel de unitati se pot negocia si alte categorii de sporuri (spor de izolare si altele in functie de specificul unitatii).

(3) Sporurile care au caracter permanent se acorda numai la locurile de munca unde acestea nu sunt cuprinse in salariul de baza.

ART. 40

(1) Adaosurile la salariul de baza pot fi :

a) adaosul de acord;

b) premiile acordate din fondul de premiere, calculate intr-o proportie de minimum 1,5% din fondul de salarii realizat lunar si cumulativ;

c) premiile acordate cu ocazia sarbatorilor de Craciun si Paste, vor fi convenite la nivel de unitate in functie de buget;

d) alte adaosuri, convenite la nivelul unitatilor.

(2) Alte venituri pot fi:

a) cota-parte din profit ce se repartizeaza salariatilor, care este de pana la 10% din profit;

b) tichetele de masa si tichetele cadou acordate conform prevederilor legale.

(3) Conditii de diferentiere, diminuare sau anulare a participarii la fondul de stimulare din profit sau la fondul de premiere, precum si perioada pentru care se acorda cota de profit salariatilor, care nu poate fi mai mare de un an, se stabilesc prin contractul colectiv de munca la nivel de unitate.

ART. 41

(1) Patronul va asigura conditiile necesare realizarii de catre fiecare salariat a sarcinilor ce ii revin, in cadrul programului zilnic de munca stabilit.

(2) In situatia in care patronul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, partial sau total, conditiile necesare realizarii sarcinilor de serviciu, el este obligat sa plateasca salariatilor salariul de baza pentru timpul cat lucrul a fost intrerupt.

(3) Cand din motive tehnice sau din alte motive activitatea a fost intrerupta, salariatii vor primi 75% din salariul de baza individual avut, cu conditia ca incetarea lucrului sa nu se fi produs din vina lor si daca in tot acest timp au ramas la dispozitia unitatii. Prin negocieri la nivelul unitatii se va stabili modul concret de realizare a prevederii de a ramane la dispozitia unitatii, prezenti in incinta unitatii in asteptarea reluarii activitatii sau la domiciliu, de unde sa poata fi convocati de unitate.

(4) In cazurile prevazute la alin. 3, salariatii beneficiaza si de celelalte drepturi prevazute de lege pentru astfel de situatii.

ART. 42

Plata salariilor se face periodic, la datele care se stabilesc prin contractul colectiv de munca la nivelul unitatii sau institutiei.

ART. 43

Salariatii unitatilor trimisi in delegatie in tara vor beneficia de urmatoarele drepturi:

a) decontarea cheltuielilor de transport si a costului cazarii ;

b) diurna de deplasare ; nivelul minim al diurnei este cel stabilit prin actele

normative ce se aplica la institutiile publice;

ART. 44

Salariatii unitatilor trimisi in detasare beneficiaza de drepturile de delegare prevazute la art. 45. In cazul in care detasarea depaseste 30 de zile consecutive, in locul diurnei zilnice se plateste o indemnizatie egala cu 50% din salariul de baza zilnic. Aceasta indemnizatie se acorda proportional cu numarul de zile ce depaseste durata neintrerupta de 30 de zile.

ART. 45

Persoanele detasate isi mentin toate drepturile pe care le-au avut la data detasarii, cu exceptia celor privind igiena si protectia muncii, chiar daca la locul de munca unde sunt detasate acestea nu se mai regasesc. Daca la locurile de detasare, drepturile echivalente au niveluri mai mari sau se acorda si alte drepturi, persoanele detasate beneficiaza de acestea, inclusiv de toate drepturile privind protectia si igiena muncii, corespunzatoare noului loc de munca.

ART. 46

(1) Toate drepturile banesti cuvenite salariatilor se platesc inaintea oricaror obligatii banesti ale unitatii.

(2) In caz de faliment sau lichidare judiciara, salariatii au calitatea de creditori privilegiati, iar drepturile lor banesti constituie creante privilegiate, urmand sa fie platite integral, inainte de a-si revendica cota-parte ceilalti creditori.

ART. 47

Salariatii care se pensioneaza pentru limita de varsta, anticipat sau boala, primesc, din fondurile proprii ale angajatorului, o indemnizatie egala cu cel putin doua salarii de baza la nivelul salariului din luna pensionarii.

ART. 48

In afara de ajutoarele prevazute de lege, la care au dreptul, salariatii vor beneficia, din fondurile proprii ale angajatorului, si de urmatoarele ajutoare:

a) in cazul decesului salariatului, un ajutor, acordat familiei, de doua salarii mediu lunar pe unitate;

b) daca decesul a survenit din cauza unui accident de munca, a unui accident in legatura cu munca sau a unei boli profesionale, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de cel putin 3 salarii de baza; diferenta de salarii se va plati dupa stabilirea, in conditiile legii, a cauzei decesului;

c) un salariu de baza, platit de unitate mamei, pentru nasterea fiecarui copil; daca mama nu este salariata, sotul acesteia beneficiaza de plata unui salariu de baza;

d) un salariu de baza platit de unitate la decesul sotului sau sotiei ori la decesul unei rude de gradul I aflate in intretinerea salariatului.

CAPITOLUL V CONCEDII SI ZILE LIBERE

ART. 49

(1) In fiecare saptamana, salariatul are dreptul la 2 zile consecutive de repaus saptamanal.

(2) Repausul saptamanal se acorda, de regula, sambata si duminica.

(3) In cazul in care activitatea de la locul de munca, in zilele de sambata si duminica, nu poate fi intrerupta, se stabileste ca zilele de repaus saptamanal, sa fie acordate in alte doua zile consecutive din saptamana.

(4) In situatie prevazuta de alin.3., se va stabili un spor la salariu, stabilit prin contractul colectiv de munca sau prin contractul individual de munca pentru unitatile care nu au incheiat un contract colectiv de munca.

ART. 50

(1) Sunt considerate zile nelucratoare:

- zilele de rapaus saptamanal si zilele de sarbatori legale si religioase, dupa cum urmeaza:

- 1 si 2 ianuarie;
- prima si a doua zi de Pasti;
- 1 Mai;
- prima si a doua zi de Rusalii;
- 27 Septembrie – Ziua Internationala a Turismului;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 1 Decembrie;
- prima si a doua zi de Craciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele trei sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decat cele crestine, pentru persoanele apartinand acestora.

Avand in vedere specificul activitatii din turism, salariatilor care lucreaza in zilele stabilite ca nelucratoare li se acorda timp liber corespunzator in urmatoarele 30 zile sau compensare in bani.

(2) Acordarea zilelor libere se face de catre angajator.

ART. 51

Repausul pentru luarea mesei nu poate fi mai mic de 15 minute. Repausul pentru luarea mesei, cu o durata de 15 minute, se include in programul de lucru.

ART. 52

Salariatii pot solicita, in mod justificat, decalarea programului de lucru. Administratia va analiza cererea si va aproba aceasta in functie de posibilitati.

ART. 53

(1) Salariatii din turism, beneficiaza de dreptul in fiecare an calendaristic la un concediu de odihna platit, in functie de vechimea in munca:

- 1 – 5 ani = 21 zile lucratoare;
- 5 – 10 ani = 22 zile lucratoare;
- 10 – 15 ani = 24 zile lucratoare;
- 15 – 20 ani = 26 zile lucratoare;
- peste 20 ani = 28 zile lucratoare.

(2) Fac exceptie de la prevederile alin. 1:

a) salariatii care au varsta sub 18 ani au dreptul, in fiecare an calendaristic, la un concediu platit de 24 de zile lucratoare;

b) salariatii nou-angajati, pentru primul an de activitate inregistrat in cartea de munca au dreptul la un concediu de odihna platit cu o durata minima de 20 de zile lucratoare.

ART. 54

(1) In fiecare an calendaristic, salariatii incadrati in grade de invaliditate au dreptul la un concediu de odihna suplimentar cu o durata de 3 zile, iar salariatii nevazatori cu o durata de 6 zile.

(2) Salariatii care isi desfasoara activitatea in conditii deosebite beneficiaza de concedii de odihna suplimentare de minimum 3 zile pe an.

ART. 55

(1) Pe durata concediului de odihna, salariatii vor primi o indemnizatie ce reprezinta media zilnica a drepturilor salariale din ultimele 3 luni anterioare celei in care este efectuat concediul, multiplicata cu numarul de zile de concediu.

(2) Indemnizatia de concediu nu poate fi mai mica decat salariul de baza, sporurile si indemnizatiile luate impreuna, corespunzator numarului de zile de concediu.

(3) Pe langa indemnizatia de concediu salariatii pot beneficia si de tichete de vacanta, conform legii.

(4) Indemnizatia de concediu si tichetele de vacanta se acorda inainte de plecarea in concediu.

(5) Salariatii entitatilor juridice din turism si membrii de familie a acestora (sot, sotie, copii) pot beneficia in perioada concediului de odihna de o reducere de pana la 90% din tariful de cazare afisat, in limita locurilor disponibile, in unitati de cazare clasificate de Ministerul Turismului.

(6) Orice conventie prin care se renunta total sau in parte la dreptul la concediul de odihna este interzisa.

ART. 56

(1) Concediul anual de odihna va putea fi fractionat; una din fractiuni va trebui sa fie de cel putin 15 zile lucratoare. Cealalta parte va trebui acordata si luata pana la sfarsitul anului in curs.

(2) Cand din motive neimputabile salariatului acesta nu si-a efectuat integral concediul de odihna pe anul in curs, restul de concediu se va acorda pana la sfarsitul anului urmator, in perioada solicitata de salariat.

ART. 57

(1) Salariatii au dreptul la zile libere platite pentru evenimente deosebite in familie sau pentru alte situatii, dupa cum urmeaza:

- a) casatoria salariatului - 5 zile;
- b) casatoria unui copil - 2 zile;
- c) nasterea unui copil - 5 zile + 10 zile daca a urmat un curs de puericultura;
- d) decesul sotului, copilului, parintilor, socrilor - 3 zile;
- e) decesul bunicilor, fratilor, surorilor - 1 zi;
- f) donatorii de sange - conform legii;
- g) la schimbarea locului de munca in cadrul aceleiasi unitati, cu mutarea domiciliului in alta localitate - 5 zile.

(2) Salariatii au dreptul la 30 de zile concediu fara plata, acordat o singura data, pentru pregatirea si sustinerea lucrarii de diploma in invatamantul superior, seral si

fara frecventa.

(3) Pentru rezolvarea unor situatii personale, salariatii au dreptul la concedii fara plata. Durata pentru care se pot acorda concedii fara plata, se stabileste prin contracte colective de munca la nivel de unitate sau prin Regulamentul Intern.

ART. 58

(1) In afara concediului legal platit pentru ingrijirea copiilor in varsta de pana la doi ani, salariata mama poate beneficia de inca un an concediu fara plata.

(2) Pe perioada in care salariata se afla in concediul prevazut la alin. 1 nu i se va putea desface contractul de munca, iar in postul sau nu vor putea fi angajate alte persoane, decat cu contract de munca pe durata determinata.

ART. 59

(1) La nivelul unitatii, din fondul pentru actiuni sociale constituit conform prevederilor legale, vor fi suportate cheltuielile pentru reducerea costului biletelor de tratament si odihna recuperatorie in statiunile balneoclimaterice, in care este inclus si transportul pe calea ferata (tren clasa a II-a).

(2) In limita acestor fonduri, unitatea va putea suporta o cota parte din valoarea biletelor pentru salariatii si membrii lor de familie, cu conditia ca biletele sa fie procurate cu acordul organizatiilor sindicale sau al reprezentantilor salariatilor si sa prevada efectuarea sejurului intr-o unitate clasificata.

ART. 60

Contravaloarea biletelor acordate salariatilor trimisi in statii pentru tratarea unor boli profesionale sau accidente de munca, se suporta integral de unitatea in cauza, inclusiv costul transportului pe calea ferata (tren clasa a II-a) sau, acolo unde nu este posibil, pentru transportul auto in comun, urmand sa se recupereze de la asigurator.

ART. 61

(1) In cazul in care salariata se afla in concediu de maternitate, unitatea va compensa, pe o anumita perioada, diferenta dintre salariul de baza individual avut si indemnizatia legala la care are dreptul.

(2) Perioada pe durata careia se acorda compensarea va fi stabilita prin contractele colective de munca la nivel de entitate juridica, dar nu mai putin de 6 saptamani.

(3) Diferentele de salarii vor fi acordate din fondul de salarii.

ART. 62

In caz de deces al mamei, drepturile ce s-ar fi convenit acesteia pentru cresterea copilului pana la doi ani se vor acorda tatalui, daca acesta are copilul in ingrijire.

ART. 63

In cazul decesului mamei, tatal copilului, la cererea sa, va beneficia de concediul fara plata neutilizat de mama, pana la data decesului acesteia, cu drepturile prevazute la art. 58.

CAPITOLUL VI CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA

ART. 64

(1) Contractul individual de munca este contractul in temeiul caruia o persoana fizica, denumita salariat, se obliga sa presteze munca pentru angajator, persoana juridica, in schimbul unei remuneratii denumite salariu.

(2) In vederea stabilirii concrete a drepturilor si obligatiilor salariatilor, angajarea se face prin incheierea contractului individual de munca (CIM).

ART. 65

(1) Incheierea CIM se face pe baza conditiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetateanului si numai pe criteriul aptitudinilor si competentei profesionale.

(2) Patronul se obliga sa aduca la cunostinta salariatilor posturile disponibile si conditiile de ocupare a lor.

(3) In cazul in care angajarea se face prin concurs, daca un salariat si o persoana din afara unitatii obtin aceleasi rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

(4) Salariatul caruia i-a incetat calitatea de pensionar de invaliditate, ca urmare a redobandirii capacitatii de munca, va fi reintegrat, pe cat posibil, in functia avuta la data pierderii capacitatii de munca.

ART. 66

(1) Incheierea CIM se va face pe perioada nedeterminata. Daca salariatul solicita asistenta din partea organizatiei sindicale, aceasta se poate acorda.

(2) Contractele individuale se pot incheia si pe durata determinata, in cazurile si in conditiile prevazute de lege.

(3) CIM va cuprinde cel putin clauzele prevazute in anexa.

(4) Contractele individuale de munca se incheie in scris, cate un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajeaza.

ART. 67

(1) CIM se poate modifica in ceea ce priveste felul muncii, locul muncii si drepturile salariale prin acordul partilor sau din initiativa uneia dintre parti in cazurile prevazute de Codul muncii.

(2) Refuzul salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, locul muncii sau drepturile salariale nu da dreptul celui care angajeaza de a proceda la desfacerea unilaterala a CIM pentru acest motiv.

(3) Delegarea si detasarea salariatilor se fac in conditiile prevazute de lege, cu drepturile prevazute in prezentul contract.

ART. 68

Executarea CIM se suspenda in cazurile prevazute de lege in mod expres, precum si pe perioada exercitarii unei functii eligibile remunerate de organizatia in care salariatul isi desfasoara activitatea pe timpul mandatului.

ART. 69

(1) Incetarea CIM poate avea loc - in conditiile prevazute de lege - printr-unul din urmatoarele moduri:

a) de drept;

b) ca urmare a conventiei partilor, la data convenita de acestea;

c) ca urmare a vointei unilaterale a uneia dintre parti, in cazurile si conditiile limitative prevazute de lege.

(2) In cazurile in care unitatea este obligata, potrivit legii, sa acorde un preaviz la desfacerea contractului de munca, durata preavizului va fi de 20 de zile lucratoare.

(3) In perioada preavizului, salariatii au dreptul sa absenteze patru ore pe zi de la programul unitatii, pentru a-si cauta un loc de munca, fara ca aceasta sa afecteze salariul si celelalte drepturi. Orele absentate se pot acorda prin cumul, in conditiile stabilite de patron.

(4) In cazul in care unei persoane i se desface contractul de munca fara sa i se acorde preavizul prevazut la alin. 2, angajatorul are obligatia de a plati o indemnizatie egala cu salariul de baza pe o luna, avut la data desfacerii contractului de munca.

ART 70

(1) CIM nu poate fi desfacut din initiativa celui care angajeaza, in cazurile in care prin lege sau prin contractul colectiv de munca au fost prevazute asemenea interdictii.

(2) Desfasurarea activitatii sindicale, precum si apartenenta la un sindicat nu pot constitui motive pentru desfacerea CIM din initiativa unitatii.

(3) Pe o perioada de minimum 6 luni de la reluarea activitatii, considerata perioada de readaptare, salariatii care au beneficiat de concediu de maternitate si/sau concediu legal platit pentru ingrijirea copilului in varsta de pana la 2 ani nu vor putea fi concediati pentru motivul de necorespondere profesionala prevazut de Codul muncii.

(4) In cazul in care intentioneaza sa dispuna o masura disciplinara impotriva unui salariat, cu exceptia cazului in care masura disciplinara consta intr-un avertisment verbal, angajatorul este obligat sa efectueze o ancheta prealabila.

(5) Salariatul are dreptul de a fi informat cu privire la fapta ce i se imputa si dreptul de a se apara, iar unitatea are obligatia de a-l asculta si de a verifica sustinerile facute de acesta in aparare.

(6) Modul de desfasurare a anchetei disciplinare, precum si rezultatele acesteia se consemneaza intr-un proces-verbal.

(7) La stabilirea sanctiunii se va tine seama de cauzele si gravitatea faptei, de imprejurarile in care a fost savarsita, de gradul de vinovatie a salariatului, de urmarile abaterii si de alte imprejurari.

ART. 71

(1) La desfacerea contractului de munca din motive neimputabile salariatului, patronii vor acorda acestuia o compensatie de cel putin un salariu lunar in afara drepturilor convenite la zi.

(2) Prevederile alin. 1 sunt aplicabile atunci cand desfacerea contractului de munca a intervenit din urmatoarele motive:

a) unitatea isi reduce personalul prin desfiintarea unor posturi de natura celui ocupat de cel in cauza, ca urmare a reorganizarii;

b) unitatea isi inceteaza activitatea;

c) unitatea se muta in alta localitate si are posibilitatea sa-si asigure pe plan local cadrele necesare;

d) unitatea se muta in alta localitate, iar persoana incadrata nu accepta sa o urmeze;

e) persoana nu corespunde sub aspect profesional postului in care a fost incadrata, din motive neimputabile acesteia, si nu i s-a oferit trecerea intr-o munca corespunzatoare;

f) in postul ocupat de persoana incadrata in munca este reintegrat, pe baza hotararii organelor competente, cel care a detinut anterior acel post.

ART. 72

In cazul in care unitatea este pusa in situatia de a efectua reduceri de personal ca urmare a restrangerii activitatii, re tehnologizarii, automatizarii si robotizarii procesului de productie, partile convin asupra respectarii urmatoarelor principii:

a) patronul va pune la dispozitia sindicatului justificarea tehnico-economica in legatura cu masurile privind posibilitatile de redistribuire a personalului, modificarea programului de lucru, organizarea de cursuri de calificare, recalificare sau reorientare profesionala etc.;

b) justificarea tehnico-economica, impreuna cu obiectiile si propunerile sindicatului, va fi supusa spre analiza si avizare consiliului de administratie sau, dupa caz, adunarii generale;

c) concomitent, patronul va informa sindicatul asupra motivelor ce stau la baza reducerii numarului de salariati, precum si asupra eventualelor posibilitati de redistribuire a acestora; anuntul se va face astfel:

- la intreprinderile cu un efectiv sub 100 salariati, cu 45 de zile inainte;
- la intreprinderile cu 101-300 salariati, cu 60 de zile inainte;
- la intreprinderile cu peste 301 salariati, cu 90 de zile inainte.

ART. 73

(1) In situatia in care disponibilizarile de personal nu pot fi evitate, conducerea unitatii va comunica in scris fiecarui salariat al carui post urmeaza a fi desfiintat daca i se ofera sau nu un alt loc de munca ori cuprinderea intr-o forma de recalificare profesionala in vederea ocuparii unui post in aceeasi unitate.

(2) In cazurile in care salariatilor nu li se pot oferi alte locuri de munca ori acestia refuza locul de munca oferit sau cuprinderea intr-o forma de recalificare, conducerea unitatii le va comunica in scris termenul de preaviz, in conditiile prevazute in prezentul contract colectiv de munca.

(3) In cazul in care la nivelul unitatii apare necesitatea unor concedieri colective, partile (patronat - sindicat) vor negocia acordarea sumelor compensatorii.

ART. 74

(1) La aplicarea efectiva a reducerii de personal, dupa reducerea posturilor vacante de natura celor desfiintate, masurile vor afecta in ordine:

a) CIM ale salariatilor care cumuleaza doua sau mai multe functii, precum si ale celor care cumuleaza pensia cu salariul;

b) CIM ale persoanelor care indeplinesc conditiile de pensionare la cererea unitatii;

c) CIM ale persoanelor care indeplinesc conditiile de pensionare la cererea lor.

(2) La luarea masurii de desfacere a CIM pentru reducerea de posturi vor fi avute in vedere urmatoarele criterii minimale:

a) daca masura ar putea afecta doi soti care lucreaza in aceeasi unitate, se desface contractul de munca al sotului care are venitul cel mai mic, fara ca prin aceasta sa se poata desface contractul de munca al unei persoane care ocupa un post nevizat de

reducere;

b) masura sa afecteze, mai intai, persoanele care nu au copii in intretinere;

c) masura sa afecteze numai in ultimul rand pe femeile care au in ingrijire copii, barbatii vaduvi sau divortati care au in ingrijire copii, pe intretinatorii unici de familie, precum si pe salariatii, barbati sau femei, care mai au cel mult 3 ani pana la pensionare la cererea lor.

(3) In cazul in care masura desfacerii CIM ar afecta un salariat care a urmat o forma de calificare sau de perfectionare a pregatirii profesionale si a incheiat cu unitatea un act aditional la contractul de munca, prin care s-a obligat sa presteze o activitate intr-o anumita perioada de timp, administratia nu-i va putea pretinde acestuia despagubiri pentru perioada ramasa nelucrata pana la implinirea termenului, daca masura desfacerii contractului de munca nu-i este imputabila.

(4) In ipoteza in care doua sau mai multe persoane salariate sunt in aceeasi situatie, disponibilizarea se va face cu consultarea sindicatelor.

ART. 75

Unitatea care isi extinde sau isi reia activitatea intr-o perioada de 12 luni de la luarea masurilor de desfacere a contractului individual de munca pentru motivele prevazute la art.72 are obligatia sa incunostinteze in scris despre aceasta organizatiile sindicale si sa faca publica masura. Unitatea va reangaja salariatii carora li s-a desfacut contractul de munca pentru motivele prevazute la art.72, care au pregatirea necesara pentru ocuparea posturilor vacante si care s-au prezentat in termen de 15 zile de la data anuntului.

CAPITOLUL VII FORMAREA PROFESIONALA

ART. 76

(1) Partile inteleg:

a) prin termenul de formare profesionala - orice procedura prin care un salariat dobandeste o calificare atestata printr-un certificat sau o diploma eliberata conform legii;

b) prin termenul de formare profesionala continua – activitatea ce asigura dezvoltarea competentelor profesionale initiale ori dobandirea de noi competente;

c) prin Comitetele Sectoriale de Formare Profesionala – structuri de dialog ale partenerilor sociali si ale Consiliului National de Formare Profesionala a Adultilor, care functioneaza in conformitate cu prevederile legii.

(2) Formarea profesionala si formarea profesionala continua cuprind si teme din domeniul relatiilor de munca, convenite intre sindicate si patroni.

(3) Partile convin asupra necesitatii si obligativitatii perfectionarii profesionale a tuturor categoriilor de salariatii, inclusiv a liderilor sindicali scosi din productie, la expirarea mandatului.

(4) Partile semnatare convin sa acorde intregul sprijin solicitat de Consiliul National de Formare Profesionala a Adultilor – ca Autoritate Nationala a Calificarilor - pentru elaborarea sistemului de standarde ocupationale bazate pe competenta si a calificarilor care vor fi validate si introduse in Registrul National al Calificarilor.

Sistemul va fi utilizat la evaluarea si certificarea calificarii salariatilor.

(5) Formarea profesionala a lucratorilor se organizeaza pentru ocupatii, meserii, specialitati si profesii – numite la modul general – ocupatii cuprinse in “Clasificarea Ocupatiilor din Romania” COR pe baza “standardelor ocupationale” si a clasificarilor elaborate de comitetele sectoriale.

(6) Partile convin sa acorde intregul sprijin comitetului sectorial pentru formare profesionala din turism, asa cum este stabilit de legislatia in vigoare.

(7) Pe perioada in care participa la programe de formare profesionala finantate de catre angajatori, lucratorii primesc drepturile stabilite prin contractele colective de munca aplicabile, pentru program normal de lucru.

(8) Planul de formare profesionala convenit intre parti face parte din CCM aplicabil.

ART. 77

(1) La incheierea contractelor colective de munca la nivel de unitati, pentru partea privind formarea profesionala se va tine seama cel putin de urmatoarele:

a) identificarea posturilor pentru care este necesara formarea profesionala, a cailor de realizare, adoptarea programului anual si controlul aplicarii acestuia se vor face de comun acord de catre sindicat si patron; cheltuielile pentru activitatea de formare profesionala a salariatilor se suporta de catre unitati;

b) sindicatul va participa, prin imputernicitiile sai, la orice forma de examinare organizata in vederea absolvirii unui curs de formare profesionala in cadrul unitatii;

c) in cazul in care unitatea urmeaza sa-si schimbe partial sau total profilul de activitate, aceasta va informa si consulta sindicatul cu cel putin 2 luni inainte de aplicarea masurii si va oferi propriilor salariati posibilitatea de a se califica sau recalifica inainte de a apela la angajari de forta de munca din afara;

d) in cazul in care un salariat identifica un curs de formare profesionala pe care ar dori sa-l urmeze, organizat de un tert, patronul va analiza cererea impreuna cu sindicatul, ramanand la aprecierea patronului daca si in ce conditii va suporta contravaloarea cursului;

e) salariatii care au incheiat acte aditionale la contractul individual de munca, in vederea formarii profesionale, vor putea fi obligati sa suporte cheltuielile ocazionate de aceasta, cu exceptia cazurilor prevazute de art. 73, daca parasesc unitatea din motive imputabile lor inainte de implinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.

(2) Programele adoptate conform alin. 1 vor fi aduse la cunostinta tuturor salariatilor in termen de 3 zile de la adoptare, prin afisare in interiorul unitatii, in locuri adecvate si usor accesibile pentru angajati.

(3) La stabilirea programelor de formare profesionala, angajatorii si sindicatele vor adopta masurile necesare pentru incurajarea si inlesnirea participarii femeilor la acestea.

(4) Entitatile juridice din turism, impreuna cu sindicatele, pot organiza deplasari cu caracter documentar si schimb de experienta cu suportarea integrala sau partiala a costului serviciilor de catre patronat, in colaborare cu unitati partenere sau pe baza de reciprocitate.

CAPITOLUL VIII

ALTE PREVEDERI PRIVIND DREPTURILE SI OBLIGATIILE PARTILOR

ART. 78

(1) Cu privire la medierea conflictelor de munca prevazute de Legea nr. 168/1999, daca partile convin printr-un proces-verbal semnat sa inceapa medierea, in termen de 48 de ore fiecare parte va propune o lista de candidati din lista de mediatori numiti de ministrul muncii, solidaritatii sociale si familiei la nivelul judetului unde are sediul unitatea in care s-a declansat conflictul de interese.

(2) In situatia in care dupa prima intalnire nu vor reusi sa stabileasca un mediator de comun acord, procedura de mediere inceteaza, trecandu-se la urmatoarea etapa prevazuta de lege.

(3) In cazul in care s-a numit un mediator de comun acord, etapele medierii vor fi urmatoarele:

a) partile implicate sunt obligate ca in termen de 48 de ore de la numirea mediatorului sa puna la dispozitia acestuia datele necesare; daca mediatorul are nelamuriri, acesta poate cere partilor, in maximum 72 de ore de la primirea actelor, relatii scrise cu privire la revendicarile formulate, la actele depuse sau intocmite in timpul concilierii, precum si la rezultatele acesteia;

b) in maximum 8 zile de la numire, mediatorul este obligat sa convoace ambele parti implicate; partile implicate vor avea un numar egal de reprezentanti la mediere, de regula acelasi numar ca si la conciliere, si aceleasi persoane, daca este posibil;

c) la fiecare intalnire se va incheia un proces-verbal care va fi semnat de mediator si de partile aflate in conflict;

d) medierea nu poate dura mai mult de 30 de zile de la data la care mediatorul a fost numit si a acceptat medierea; in caz contrar, medierea inceteaza si se trece la urmatoarea etapa legala de solutionare a conflictului.

ART. 79

(1) Consiliul de administratie are obligatia de a invita reprezentantii sindicatului sa participe la sedintele sale, in conditiile prevazute de lege. Participarea se face cu statut de observator, cu drept de opinie, dar fara drept de vot.

(2) Incunostiintarea reprezentantilor sindicali se va face cu cel putin 72 de ore inainte de sedinta. Reprezentantilor sindicali li se va comunica ordinea de zi si li se va asigura accesul la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale puse in discutie.

ART. 80

(1) Pentru fundamentarea actiunilor prevazute la art. 30, din Legea nr. 54/2003, patronul va pune la dispozitia sindicatelor ori va asigura acestora accesul la informatiile si documentele necesare, reprezentantii sindicali avand obligatia de a pastra confidentialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

(2) Patronii si sindicatele isi vor comunica reciproc si in timp util hotararile privind toate problemele importante in domeniul relatiilor de munca.

ART. 81

(1) Reprezentantii alesi ai organizatiilor sindicale cu personalitate juridica, care lucreaza nemijlocit in unitate in calitate de salariati, au dreptul la reducerea

programului lunar de lucru cu 5 zile pentru activitati sindicale, fara a li se diminua drepturile salariale care li s-ar fi cuvenit in conditii normale. Plata acestora se va face in regimul salarial al celorlalti angajati.

(2) Numarul celor care pot beneficia de prevederile alin. 1, precum si perioada se stabilesc prin contractul colectiv de munca.

ART. 82

(1) Unitatile vor asigura in incinta lor, gratuit, pentru activitatea sindicatelor, spatiul si mobilierul necesare, precum si acces la echipamentul de birotica al unitatii (fax, copiator si altele cu caracter administrativ); prin contractele colective de munca se vor stabili conditiile de acces la utilizarea acestora.

(2) Baza materiala cu destinatie cultural-sportiva, proprietatea unitatilor ori proprietatea sindicatelor din unitatile respective, va putea fi folosita, fara plata, pentru actiuni organizate de sindicate sau patronat, in conditiile prevazute in contractul colectiv de munca.

ART. 83

Spatiile de locuit, cu exceptia locuintelor de serviciu, vor fi repartizate salariatilor unitatilor de o comisie paritara, patronat-sindicat, conform criteriilor ce vor fi stabilite prin contractul colectiv de munca la nivel de unitate.

ART. 84

Patronatul va permite salariatilor sa urmeze cursurile de pregatire sindicala in conditiile stabilite prin contractele colective de munca incheiate la celelalte niveluri.

ART. 85

(1) In aplicarea prevederilor art. 24 din Legea nr. 54/2003 - Legea sindicatelor, la cererea organizatiilor sindicale, angajatorii vor retine si vor vira sindicatului cotizatia de sindicat pe statele lunare de plata. Concomitent se va efectua si deducerea fiscala a cotizatiei din venitul lunar al membrului de sindicat conform prevederilor legale.

(2) Retinerea si deducerea fiscala a cotizatiei se fac pe baza cererii organizatiei sindicale la care se ataseaza lista membrilor de sindicat si semnatura acestora de acceptare a retinerii. Lista se inainteaza angajatorului la inceputul fiecarui an si va fi actualizata ori de cate ori este nevoie.

ART. 86

(1) Patronii nu vor angaja salariati permanenti, temporari sau cu program partial, in perioada declansarii sau desfasurarii conflictelor colective de munca, pe locurile de munca ale salariatilor aflati in conflict.

(2) In situatia declansarii unor conflicte de munca, inclusiv a grevei, potrivit legii, sindicatele si conducerea unitatii au obligatia ca pe durata acestora sa protejeze patrimoniul unitatii si sa asigure functionarea neintrerupta a utilajelor si instalatiilor tehnologice, a caror oprire ar putea constitui un pericol pentru viata sau sanatatea oamenilor ori ar putea cauza pagube.

ART. 87

Patronii se angajeaza ca in contractele de asociere cu parteneri straini, pentru activitati pe teritoriul Romaniei, sa prevada o clauza prin care partea straina se obliga sa respecte drepturile prevazute in contractele colective de munca.

ART. 88

In situatia in care patronii incheie contracte cu parteneri straini, potrivit carora salariatii din societatea comerciala sau din regia autonoma vor executa unele lucrari in strainatate, conditiile de munca, salarizarea, precum si celelalte drepturi si obligatii ale acestor salariatii vor fi stabilite prin negocieri colective, care se vor desfasura in conditiile prevazute de lege si cu respectarea clauzelor cuprinse in contractul incheiat cu partenerul extern, negocieri colective ce devin anexa la contractul colectiv de munca la nivel de unitate.

ART 89

Partile semnatare recunosc dreptul patronilor de a stabili, in conditiile legii, raspunderea disciplinara sau patrimoniala a salariatilor care se fac vinovati de incalcarea normelor de disciplina a muncii sau care aduc prejudicii unitatii.

ART. 90

(1) Partile convin sa faca eforturi in vederea promovarii unui climat normal de munca in unitati, cu respectarea prevederilor legii, ale contractelor colective de munca, ale regulamentului de ordine interioara, precum si a drepturilor si intereselor salariatilor si membrilor de sindicat.

(2) Pentru crearea si mentinerea unui mediu de lucru care sa incurajeze respectarea demnitatii fiecarei persoane, prin contractul colectiv de munca la nivel de unitate vor fi stabilite proceduri de solutionare pe cale amiabila a plangerilor individuale ale salariatilor, inclusiv a celor privind cazurile de violenta sau hartuire sexuala, in completarea celor prevazute de lege.

(3) Definitia hartuirii sexuale este cea reglementata de lege.

(4) Plangerile salariatilor in justitie nu pot constitui motiv de desfacere a contractului de munca.

(5) In situatiile in care apar divergente in legatura cu executarea prevederilor contractelor colective, unitatile si syndicatele vor incerca solutionarea acestora mai intai in comisiile paritare la nivel de unitate, iar pentru rezolvarea problemelor ramase in divergenta se vor putea adresa comisiei paritare la nivel de ramura.

ART 91

(1) In contractele colective de munca la nivel de unitati se vor prevedea masuri cu caracter social precum:

- a) suportarea cheltuielilor prevazute de art. 59;
- b) construirea, amenajarea si intretinerea de crese si gradinite pentru copiii salariatilor, precum si de cantine-bufet pentru salariatii;
- c) construirea, amenajarea si intretinerea de oficii si grupuri sanitare la locurile de munca, la capacitate corespunzatoare, cu dotare specifica, cel putin la nivelul prevazut in normele generale de protectie a muncii;
- d) construirea de locuinte;
- e) aniversari, sarbatori religioase, zile dedicate copilului si femeii.

(2) Costul acestor actiuni se suporta din fondul social constituit potrivit legii.

(3) Utilizarea fondului social pentru destinatiile prevazute la alin. 1 se face de catre administratie, cu consultarea syndicatelor.

(4) Fondurile neutilizate intr-un an se reporteaza pentru anul urmator.

CAPITOLUL IX DISPOZITII FINALE

ART. 92

(1) In aplicarea prevederilor art. 11 alin. 3, din Legea nr. 130/1996, republicata, privind contractul colectiv de munca, unitatile vor prevedea in bugetele de venituri si cheltuieli sumele necesare contributiilor pentru constituirea fondurilor destinate activitatilor in domeniul pregatirii, negocierii si aplicarii contractelor colective de munca, la toate nivelurile.

(2) Sumele prevazute conform alin. 1 se vor calcula luand ca baza suma de 0,6 RON/salariat/an, raportate la numarul mediu de salariatii din anul precedent.

(3) Sumele constituite conform alin. 1 si 2 vor fi distribuite astfel:

a) 1/3 din suma totala se retine ca fond destinat negocierii contractului colectiv de munca la nivelul unitatii;

b) 1/3 din suma totala se vireaza de contribuabil la F.P.T.R. care a negociat contractul colectiv pentru ramura din care face parte unitatea; din suma astfel constituita, federatiile patronale vor vira 50% in contul FST; semnatarii contractului colectiv de munca pe ramura pot conveni ca, pe viitor, contributia unitatilor de 1/3, prevazuta mai sus, sa fie virata intr-un cont colector si distribuita 50% pentru partea patronala si 50% pentru partea sindicala, pe baza unui protocol semnat de ambele parti;

c) 1/3 din suma totala se vireaza de unitate in contul colector "Fondul de negociere a Contractului colectiv de munca unic la nivel national", deschis la Banca ABN-AMRO BANK ROMANIA - S.A., cu nr. RO61ABNA4100264100090820, pentru negocierile colective la nivel national, care va fi destinat astfel:

- 50% pentru partea sindicala reprezentativa la nivel national, semnatura a Contractului colectiv de munca unic la nivel national;

- 50% pentru partea patronala reprezentativa la nivel national, semnatura a Contractului colectiv de munca unic la nivel national;

d) fondul destinat partilor semnatare, conform lit. c), va fi repartizat fiecarei confederatii reprezentative la nivel national, semnatare a Contractului colectiv de munca unic la nivel national, in raport cu volumul implicarii in negocierile colective, cu numarul de salariatii pe ramura, negociat in cadrul fiecareaia, asa cum va fi stabilit de catre fiecare parte pe baza de protocol;

e) mecanismele de distributie a fondurilor de catre banca vor fi stabilite de comisia paritara;

f) fondurile destinate negocierilor colective se vor constitui si vira in termen de 60 de zile de la data inregistrarii lui.

(4) Unitatile economice care negociaza si semneaza contracte colective de munca, dar nu sunt afiliate unor structuri patronale reprezentative de ramura, vor constitui fondurile destinate negocierilor colective conform prevederilor de la alin. 1, 2 si 3 si le vor vira catre federatia patronala semnatare a contractului colectiv de munca la nivel de ramura care a stat la baza negocierii propriului contract colectiv de munca si catre contul national, conform alin. 3, lit. c).

(5) In cazul in care, potrivit legii, se negociaza si se incheie contracte colective

de munca la nivelul unor grupuri de unitati, cheltuielile ocazionate cu aceste negocieri se vor suporta din fondurile constituite la nivelul unitatilor din grupul respectiv.

(6) Fondurile destinate negocierilor colective vor fi colectate intr-un cont distinct. Patronatele si sindicatele vor urmari si sprijini constituirea, defalcarea si virarea pe destinatii a fondurilor destinate negocierii contractelor colective de munca.

(7) Patronatele si sindicatele vor gestiona si utiliza fondurile destinate negocierilor colective, constituite in baza prevederilor art. 92, in conformitate cu prevederile legale, pe baza unor programe de actiuni aprobate de organele proprii de conducere si pe raspunderea fiecaruia.

(8) In aplicarea dispozitiilor acestui articol, in contabilitatea agentilor economici vor fi respectate prevederile metodologice comunicate de Ministerul Finantelor Publice, conform anexei 3.

(9) Colectarea sumelor prevazute in prezentul articol, se suspenda pana la 31.12.2010.

ART. 93

Patronii recunosc dreptul reprezentantilor organizatiilor sindicale de a verifica la locul de munca modul in care sunt respectate drepturile salariatilor prevazute in contractul colectiv de munca.

ART. 94

(1) Drepturile prevazute in prezentul contract colectiv de munca sunt considerate minime, de la nivelul carora incepe negocierea contractelor colective de munca la celelalte niveluri, cu exceptia celor care sunt stabilite in quantum fix sau maxim.

(2) Actualele prevederi sunt considerate niveluri minime, in conformitate cu prevederile art. 3, de la care incepe negocierea contractelor colective de munca la nivel de unitati.

(3) Executarea contractului colectiv de munca este obligatorie pentru parti.

ART. 95

Drepturile prevazute in contractele individuale de munca nu pot fi sub nivelul celor stabilite prin contractele colective de munca.

ART. 96

Prevederile contractelor individuale de munca existente la data intrarii in vigoare a contractelor colective de munca vor fi puse de acord cu prevederile acestora din urma.

ART. 97

(1) Patronul si sindicatele se vor informa reciproc, in situatia in care detin informatii, in legatura cu modificarile ce urmeaza sa se produca in forma de proprietate a unitatii, cu consecintele previzibile asupra salariatilor si cu masurile ce se au in vedere pentru limitarea efectelor disponibilizarilor de personal determinate de aceste modificari.

(2) Ambele parti vor sustine participarea asociatiilor de salariati la privatizarea unitatilor in conditiile de preferinta prevazute in lege.

(3) In toate situatiile de reorganizare sau, dupa caz, de privatizare a unitatilor, drepturile si obligatiile prevazute de prezentul contract colectiv de munca se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operatiuni juridice.

ART. 98

Imputernicitii F.P.T.R. si F.S.T. vor verifica, la sesizarea uneia dintre parti, modul in care sunt respectate drepturile salariatilor prevazute in contractul colectiv de munca; patronii vor asigura intrarea acestora in unitate, in conformitate cu regulamentul intern, si protectia in unitate, pe durata verificarii, cu respectarea normativelor in vigoare.

ART. 99

Regulamentul intern se intocmeste de catre patron impreuna cu sindicatele, conform legii.

ART. 100

Prezentul contract colectiv de munca a fost semnat astazi 06.08.2009, la Bucuresti, si produce efecte incepand cu data inregistrarii lui de catre una dintre parti, in conditiile prevazute de art. 25 alin. 3 din Legea nr. 130/1996, republicata, si va fi adus la cunostinta salariatilor prin afisarea in unitati, in locurile convenite cu organizatiile sindicale.

PARTILE SEMNATARE

**FEDERATIA PATRONATELOR
DIN TURISMUL ROMANESC**

VASILESCU DANIEL – Presedinte

LASCAR ECATERINA – Prim-Vicepresedinte
general

PENCEA RODICA – Director Executiv OPTBR

PARTAL CRISTINA – Presedinte ANTREC
Lider

Herculane

RADUCANU DRAGOS – Secretar general
sindicat Hotel

ISTRATE NICOLAE – Dir.SC Ambassador SA
sindicat SC

**FEDERATIA SINDICATELOR
DIN TURISM**

STEFAN TABACITU – Presedinte

LOREDANA ILIE – Secretar

IOAN COCIS – Lider sindicat SC
Balneoclimaterica SA Sovata

MUNTEANU CONSTANTIN -

Sindicat Hotel Dacia

CRETAN ADRIAN – Lider

Parang Olanesti

BOSTINARU PETRE – Lider

Pitesti

PUPAZA NICOLAE – Dir.SC Capitol SA
Lider

BURLAN ROBERT NICUSOR –
sindicat SCH Grand SRL – JW

Merriott

ANEXA 1

REGULAMENTUL

de organizare si functionare a comisiei paritare la nivel de ramura

1. Comisia paritara la nivel de ramura va fi compusa din cate un numar de 5 reprezentanti ai fiecarei parti semnatare.

Membrii comisiei paritare sunt desemnati de partile semnatare in termen de 14 zile de la inregistrarea prezentului contract la Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale.

2. Comisia se va intruni la cererea oricaruia dintre membrii sai, in termen de maximum 15 zile lucratoare de la formularea cererii, si va adopta hotarari valabile prin consens, in prezenta a 3/4 din numarul total al membrilor.

3. Comisia va fi prezidata, prin rotatie, de cate un reprezentant al fiecarei parti, ales in sedinta respectiva.

4. Hotararea adoptata potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru partile contractante.

5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de patronat.

6. Comisia paritara este imputernicita sa interpreteze prevederile contractului colectiv de munca, in aplicare, in functie de conditiile concrete si de posibilitatile unitatilor, la solicitarea uneia dintre parti.

La cererea organizatiilor patronale, a angajatorilor sau a organizatiilor sindicale, comisia paritara poate verifica masura in care clauzele contractelor incheiate la celelalte niveluri sunt in concordanta cu prevederile Contractului colectiv de munca unic la nivel national.

ANEXA 2

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA

încheiat si înregistrat sun nr. / ... în registrul de evidenta a salariatilor

A. Părțile contractului

Angajator - persoana juridică/fizică, cu sediul/domiciliul în, înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din sub nr., cod fiscal, telefon, reprezentată legal prin, în calitate de,

și

salariatul/salariata - domnul/doamna, domiciliat/domiciliată în localitatea, str. nr., județul, posesor/posesoare al/a buletinului/cărtii de identitate/pasaportului seria nr. .., eliberat/eliberată de la data de, CNP, permis de muncă seria nr. din data,

am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului: ...

C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariata ... urmând să înceapă activitatea la data de

b) determinată, de luni, pe perioada cuprinsă între data de și data de / pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

D. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la

2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel:

E. Felul muncii

Funcția/meseria conform Clasificării ocupațiilor din România

F. Atribuțiile postului

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă*).

G. Condiții de muncă:

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991.

2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare.

H. Durata muncii

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de ore/zi, ore/săptămână.
 - a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: (ore zi/ore noapte/inegal).
 - b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
2. O fracțiune de normă de ore/zi (cel puțin 2 ore/zi), ore/săptămână.
 - a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: (ore zi/ore noapte).
 - b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
 - c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

I. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă).

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de

J. Salariul:

1. Salariul de bază lunar brut: lei
2. Alte elemente constitutive:
 - a) sporuri
 - b) indemnizații
 - c) alte adaosuri
3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii.

4. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt

K. Drepturi și obligații ale părților privind securitatea și sănătatea în muncă:

- a) echipament individual de protecție
- b) echipament individual de lucru
- c) materiale igienico-sanitare
- d) alimentație de protecție
- e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă

L. Alte clauze:

- a) perioada de probă este de ...;
- b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;
- c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile calendaristice, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;
- d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
- e) alte clauze.

M. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:
 - a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
 - b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
 - c) dreptul la concediu de odihnă anual;
 - d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
 - e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
 - f) dreptul la formare profesională, în condițiile actelor adiționale.
2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:
 - a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
 - b) obligația de a respecta disciplina muncii;
 - c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
 - d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
 - e) obligația de a respecta secretul de serviciu.
3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
 - a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
 - b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
 - c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.
4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:
 - a) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
 - b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
 - c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
 - d) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
 - e) să asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii/national, înregistrat sub nr. /..... la Direcția generală de muncă și solidaritate socială a județului/municipiului /Ministerul Muncii și Solidarității Sociale.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale.

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

O. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Angajator,
.....
Reprezentant legal,
.....

Salariat,
.....

Pe data de ... prezentul contract încetează în temeiul art. Din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator,

ANEXA 3

PREVEDERI METODOLOGICE

aplicabile operatiunilor contabile la constituirea fondului destinat activitatilor ocazionate de negocierile colective, elaborate de Ministerul Finantelor Publice - Directia generala a contabilitatii

Fondul ce se constituie din contributia patronatului, destinat activitatilor in domeniul negocierilor colective, prevazut la art. 11(3) din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de munca, republicata, si la art. 97 din Contractul colectiv de munca unic la nivel national se inregistreaza in contabilitate astfel:

1. In contabilitatea agentilor economici

a) 635 "cheltuieli cu alte impozite, taxe si varsaminte asimilate" (analitic distinct)	= 447 "Fonduri speciale - taxe si varsaminte asimilate"
--	---

- cu sumele necesare contributiilor pentru constituirea fondurilor destinate activitatilor in domeniul pregatirii, negocierii si aplicarii contractelor colective de munca la toate nivelurile;

b) 447 "Fonduri speciale - taxe si varsaminte asimilate" (analitic distinct)	= 118 "Alte fonduri" (analitic distinct)
--	--

- cu suma reprezentand 1/3 din suma totala, inregistrata in contabilitate conform celor mentionate la litera a), retinuta ca fond destinat negocierii contractului colectiv de munca la nivelul unitatii;

c) 447 "Fonduri speciale - taxe si varsaminte asimilate" (analitic distinct)	= 5121 "Conturi la banci, in lei"
--	-----------------------------------

- cu suma reprezentand 2/3 din suma totala, inregistrata in contabilitate conform celor mentionate la litera a), virata de catre unitate la federatia patronala

semnatarea a contractului colectiv de munca la nivel de ramura sau, dupa caz, la organizatia (asociatia) patronala care este afiliata direct unei confederatii patronale reprezentative semnatarea a Contractului colectiv de munca la nivel national;

d) 118 "Alte fonduri" (analitic distinct)	= 5121 "Conturi la banci, in lei"
---	-----------------------------------

- cu suma reprezentand 50% din suma reprezentand 1/3, inregistrata in contabilitate conform celor mentionate la litera b), virata de catre unitate la organizatiile sindicale cu care au fost negociate si semnate contractele de munca la nivelul unitatii;

e) Conturi din clasa 6 (analitice distincte)	= % 404, 5121, 5311 etc.
--	--------------------------

- in cursul lunii, cu cheltuielile efectuate de unitate, dupa natura lor, pe seama fondului destinat negocierii contractului colectiv de munca la nivelul unitatii, in limita sumelor retinute cu aceasta destinatie;

f) 118 "Alte fonduri"(analitic distinct)	= 758 "Alte venituri din exploatare"
--	--------------------------------------

- la sfarsitul lunii, diminuarea fondului destinat negocierii contractului colectiv de munca la nivelul unitatii, cu totalul cheltuielilor efectuate de unitate in cursul lunii pe seama acestuia;

2. In contabilitatea institutiilor publice

a) % = 231 (analitic distinct)	410, 420 etc. art. (30.07)
--------------------------------	----------------------------

- cu sumele necesare contributiilor pentru constituirea fondurilor destinate activitatilor in domeniul pregatirii, negocierii si aplicarii contractelor colective de munca la toate nivelurile;

b) 231 (analitic distinct)	= % 700, 120 etc.
----------------------------	-------------------

- cu suma reprezentand 1/3 din suma totala, inregistrata in contabilitate conform celor mentionate la litera a), retinuta ca fond destinat negocierii contractului colectiv de munca la nivelul unitatii; concomitent

119.01	337 (analitic distinct)
--------	-------------------------

- cu suma reprezentand 1/3 din suma totala, inregistrata in contabilitate conform celor mentionate la litera a), retinuta ca fond destinat negocierii contractului colectiv de munca la nivelul unitatii;

c) 231 (analitic distinct)	= % 700, 120 etc.
----------------------------	-------------------

- cu suma reprezentand 2/3 din suma totala, inregistrata in contabilitate

conform celor mentionate la litera a), virata de catre unitate la federatia patronala semnatarea a contractului colectiv de munca la nivel de ramura sau, dupa caz, la organizatia (asociatia) patronala care este afiliata direct unei confederatii patronale reprezentative semnatarea a Contractului colectiv de munca la nivel national;

d) 337 (analitic distinct)	= 119.01
----------------------------	----------

- cu suma reprezentand 50% din suma reprezentand 1/3 inregistrata in contabilitate conform celor mentionate la litera b), virata de catre unitate la organizatiile sindicale cu care au fost negociate si semnate contractele de munca la nivelul unitatii;

e) 421 =	119.01
----------	--------

- cu cheltuielile efectuate de unitate pe seama fondului destinat negocierii contractului colectiv de munca la nivelul unitatii, in limita sumelor retinute cu aceasta destinatie;

f) 337 (analitic distinct)	= 421
----------------------------	-------

- la finele anului, cu totalul cheltuielilor efectuate din fondurile cu destinatie speciala (fondul destinat negocierii contractului colectiv de munca la nivelul unitatii), potrivit contului de executie.

3. In contabilitatea persoanelor juridice fara scop lucrativ (federatii patronale, organizatii/asociatii patronale, confederatii patronale, organizatii sindicale abilitate)

- inregistrarea in contabilitate a sumelor incasate prin contul de disponibil cu destinatie speciala pentru constituirea fondului din contributia patronatului, destinat activitatilor in domeniul negocierilor colective

513 "disponibil cu destinatie speciala"	= 791 "venituri cu destinatie speciala"
---	---

- inregistrarea in contabilitate a cheltuielilor efectuate, potrivit legii, pe seama fondului din contributia patronatului, destinat activitatilor in domeniul negocierilor colective

% Conturi din clasa 6 (analitice distincte privind activitatile cu destinatie speciala)	= % 401, 513, 5311 etc.
---	-------------------------

- la sfarsitul lunii, inchiderea contului de venituri si a conturilor de cheltuieli privind fondul din contributia patronatului, destinat activitatilor in domeniul negocierilor colective

1201.02 "Rezultatul activitatilor cu destinatie speciala"	= % Conturi din clasa 6 (analitice distincte privind activitatile cu destinatie speciala)
---	---

si

791 "Venituri cu destinatie speciala"	= 1201.02 "Rezultatul activitatilor cu destinatie speciala"
---------------------------------------	---

Potrivit prevederilor pct. 98 din anexa la Ordinul ministrului finantelor nr. 1591/1998, excedentul privind activitatile cu destinatie speciala nu se repartizeaza, fiind trecut la contul 1071.02 "Rezultatul reportat al activitatilor cu destinatie speciala". Aceasta dispozitie se aplica si in cazul excedentului fondului din contributia patronatului, destinat activitatilor in domeniul negocierilor colective.

Pana la aprobarea prin ordin al ministrului finantelor a introducerii in planul de conturi pentru persoanele juridice fara scop lucrativ a unor conturi sintetice de gradul II specifice veniturilor fondului din contributia patronatului, destinat activitatilor in domeniul negocierilor colective si disponibilitatilor acestuia, persoanele juridice fara scop lucrativ abilitate pot deschide analitice distincte, in functie de necesitati, in cadrul conturilor sintetice de gradul I, 791 "Venituri cu destinatie speciala" si 513 "Disponibil cu destinatie speciala".

Director general,

Sef serviciu,